

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap pegawai BRSPDSN Wyata Guna Bandung, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran dan tingkat Kompetensi di BRSPDSN Wyata Guna menunjukkan hasil tinggi. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai kompetensi pada dimensi Pengetahuan dinilai sangat tinggi dibandingkan dengan dimensi Keterampilan, Motif, Watak, dan Citra Diri. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai BRSPDSN Wyata Guna Bandung telah mampu memenuhi keyakinan yang baik kepada perusahaan yang sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawainya.
2. Gambaran dan tingkat Komitmen Organisasi pada BRSPDSN Wyata Guna Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, komitmen organisasi di nilai sedang. Dengan demikian, komitmen organisasi di nilai sedang dapat dilihat dari dimensi Komitmen Normatif yang dinilai lebih tinggi dibandingkan dimensi Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Afektif, hal ini menunjukkan berarti para pegawai memiliki tingkat rasa tanggung jawab pegawai pada organisasi, tingkat kewajiban untuk memajukan organisasi secara moral, dan tingkat kesediaan pegawai untuk menjaga nama baik organisasi.
3. Gambaran dan tingkat Kinerja pegawai di BRSPDSN Wyata Guna Bandung berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden, kinerja pegawai di nilai tinggi. Dengan demikian, kinerja pegawai di nilai tinggi dapat dilihat dari dimensi Kualitas yang lebih tinggi dari dimensi Kuantitas, Kepercayaan, Kerja Sama, dan Ketersediaan. Hal ini berarti bahwa para pegawai memiliki tingkat kesesuaian dan ketelitian menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BRSPDSN Wyata Guna Bandung. Dan juga terdapat pengaruh positif dari kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan oleh BRSPDSN Wyata Guna Bandung, diantaranya sebagai berikut:

1. Mengenai kompetensi mendapati dimensi paling rendah yaitu motif pada indikator terendah motif sosial yaitu tingkat kemampuan untuk memenuhi ekspektasi masyarakat, berperan dalam sebuah lingkungan sosial.. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum memenuhi kebutuhan kliennya dalam mencapai target pekerjaannya. Oleh karena itu diharapkan pemimpin dan kepala bagian dapat memberikan dorongan lebih untuk memberikan bekal seperti mengadakan seminar rutin atau menyarankan pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan lebih tinggi serta menghimbau pegawai untuk meningkatkan segala aspek kompetensi.khususnya orientasi pelayanan. Dan outputnya pegawai BRSPDSN Wyata Guna dapat memberikan pelayanan yang lebih untuk memenuhi kebutuhan kliennya.
2. Mengenai komitmen organisasi mendapati dimensi paling rendah yaitu komitmen berkelanjutan dengan indikator terendah yaitu tingkat keinginan bertahan dengan pekerjaannya. Artinya pegawai BRSPDSN Wyata Guna belum sepenuhnya ingin bertahan dengan pekerjaannya. Diharapkan pemimpin dan kepala bagian dapat memberikan nilai tambahan yaitu betapa pentingnya nilai dan manfaat organisasi bagi dirinya serta pegawai BRSPDSN Wyata Guna harus lebih memikirkan betapa pentingnya

Raka Arsi Prykasa, 2020

*PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

pekerjaan ini sehingga outputnya diharapkan pegawai dapat bekerja lebih nyaman dan bertahan di organisasi.

3. Mengenai kinerja pegawai, mendapatai dimensi terendah yaitu ketersediaan dengan indikator terendah yaitu tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja. Pegawai belum memiliki kesadaran atas kehadirannya di tempat kerja, diharapkan pemimpin dan kepala bagian dapat lebih mendisiplinkan pegawai mengenai taat terhadap waktu Hal ini menunjukkan bahwa pegawai harus lebih inisiatif untuk hadir dan tepat waktu di tempat kerja.
4. Karena kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai BRSPDSN Wyata Guna maka seluruh elemen-elemen kompetensi yang ada dalam organisasi harus terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan klien dan pegawai
5. Karena komitmen organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka para pegawai diharapkan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan menjadi seorang pegawai yang loyal dan enggan meninggalkan organisasi tersebut atas timbal balik yang telah diberikan atas masing-masing pihaknya. Maka tujuan serta visi misi organisasi dapat tercapai dan sesuai target organisasi.
6. Bersama-sama kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai BRSPDSN Wyata Guna maka perlu meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan keterampilan dan komitmen yang kuat terhadap masing masing pegawai
7. Dalam penelitian di BRSPDSN Wyata Guna mengenai kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja, peneliti mendapatkan keterbasan yaitu merupakan penelitian pertama kali dilakukan di instansi mengenai kepegawaian sehingga sebagian besar pegawai merasa awam terlebih dahulu maksud dan tujuan tentang penelitian ini. Peneliti memberikan saran dalam peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai

Raka Arsi Prykasa, 2020

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas Sensorik Netra Wyata Guna Kota Bandung)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

yang tidak pernah peneliti sertakan dalam penelitian ini. Seperti motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lainnya.